

Das Büro im Wandel

**Abhandlung
zur Erlangung der Doktorwürde
der Philosophischen Fakultät I
der Universität Zürich**

vorgelegt von

Walter Goetze

von Zürich

Angenommen auf Antrag von Herrn Prof. Dr. F. Stoll



PETER LANG
Bern · Frankfurt/Main · New York
1983



Das Büro im Wandel

Das Büro im Wandel

Abhandlung
zur Erlangung der Doktorwürde
der Philosophischen Fakultät I
der Universität Zürich

vorgelegt von

Walter Goetze

von Zürich

Angenommen auf Antrag von Herrn Prof. Dr. F. Stoll



PETER LANG

Bern · Frankfurt/Main · New York

1983

Teildruck

Die vollständige Arbeit erscheint als Nr. 119 in der Reihe VI „Psychologie“ der Europäischen Hochschulschriften im Verlag Peter Lang AG, Bern.

© Verlag Peter Lang AG, Bern 1983
Nachfolger des Verlages der
Herbert Lang & Cie AG, Bern

Alle Rechte vorbehalten.

Nachdruck oder Vervielfältigung, auch auszugsweise, in allen Formen
wie Mikrofilm, Xerographie, Mikrofiche, Mikocard, Offset verboten.

Druck: Weihert-Druck GmbH, Darmstadt

Vorwort

Allen, die mich in den verschiedenen Phasen dieses Projektes unterstützten, möchte ich meinen herzlichen Dank aussprechen.

In langen Diskussionen mit Dr. Andreas Bürgi nahm die Idee, den Wandel der kaufmännischen Berufe zum Gegenstand eines Forschungsprojektes zu machen, Gestalt an. Während der ganzen Arbeit durfte ich stets seinen Rat in Anspruch nehmen.

Mit grossem Interesse erklärte sich Prof. François Stoll bereit, das Dissertationsprojekt zu betreuen. Seine Anregungen und seine Kritik zwangen mich immer wieder zu Prägnanz und Zielstrebigkeit und halfen mir, Holzwege frühzeitig als solche zu erkennen.

Mag. oec. Urs Osterwalder und Dr. René Zihlmann unterstützten mich mit ihrer fundierten Kenntnis der kaufmännischen Ausbildung und Berufswirklichkeit. Dr. Urs Schallberger und Dr. Konrad Steinemann halfen mir, aus den Labyrinthen der EDV und Statistik herauszufinden. Dr. Ivars Udris verdanke ich wichtige Anregungen im Bereich der subjektiven Arbeitsanalyse.

Die Projektgruppe des EVA-Projektes "Arbeit und Persönlichkeit" (Leitung Prof. Dr. F. Stoll) gestattete mir entgegenkommenderweise die Verwendung des Blattes "Meine Berufstätigkeit" aus ihren Erhebungsunterlagen.

Ursula Hess nahm sich äusserst sachkundig der Reinschrift an. Mit ihrer Umsicht und ihrem Humor hat sie mich in der belastenden Schlussphase dieser Arbeit sehr unterstützt.

Meinen kaufmännischen Interviewpartnern möchte ich an dieser Stelle für ihre Bereitschaft und Offenheit ganz besonders danken.

Walter Goetze

Kilchberg, im Juni 1983





Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41507207_0109

Inhaltsverzeichnis

	<u>Seite</u>
1. Einleitung	9
1.1 Ausgangslage	9
1.2 Das Anliegen dieser Arbeit	10
1.3 Hinweise für den eiligen Leser	13
 <u>Teil I: Theoretische Vorüberlegungen</u>	
2. Curriculum determinanten	15
3. Prognosen - Wissenschaft oder Orakel?	20
3.1 Die Problematik langfristiger Prognosen	20
3.2 Bewährungskontrollen von Prognosen	25
3.3 Schlussfolgerungen	26
4. Das Konzept der Schlüsselqualifikationen	28
4.1 Darstellung des Konzeptes	28
4.2 Kritik	31
4.3 Schlussfolgerungen	36
5. Der handlungstheoretische Forschungsansatz	38
5.1 Eigenschaften der Arbeitstätigkeit	38
5.2 Die Antriebsregulation	41
5.3 Die Ausführungsregulation	44
5.3.1 Das innere Abbildsystem	45
5.3.2 Die Ebenen der Regulation	47
5.4 Die psychische Struktur	50
5.5 Qualifikation und Qualifizierung	53
5.6 Redefinition	59
5.7 Abschliessende Bemerkungen	61
6. Von der Theorie zur Strategie: Quintessenzen - Untersuchungsplanung	63
 <u>Teil II: empirische Untersuchungen</u>	
7. Kaufmännische Funktionsbilder.	70
7.1 Fragestellung	70
7.2 Das Datenmaterial	74
7.3 Durchführung	79
7.4 Ergebnisse	85
8. Das moderne Büro im Spiegel der Tages- und Fachpresse	96
8.1 Zielsetzung	96
8.2 Datensammlung	98
8.3 Auswertung	99

	<u>Seite</u>
8.4 Zur Präsentation der Ergebnisse	101
8.5 Ergebnisse	101
9. Anforderungsbewältigung: Interviews mit kaufmännischen Angestellten	120
9.1 Problemstellung	120
9.2 Methodik	122
9.3 Stichprobengestaltung	125
9.4 Durchführung	128
9.5 Auswertung	129
9.6 Ergebnisse	132
 Teil III: <u>Ergebnisse - Schlussfolgerungen</u>	
10. Zusammenfassung der Ergebnisse	154
10.1 Die kaufmännischen Funktionen heute	154
10.2 Wandel des Berufsbildes	158
10.3 Anforderungen, Qualifikationen	161
11. Diskussion	167
11.1 Schlussfolgerungen für die Ausbildung	167
11.2 Schlussfolgerungen für die Fortbildung	170
11.3 Schlussfolgerungen für die Praxis	172
12. Literaturverzeichnis	179
Anhang	185

1. Einleitung

1.1 Ausgangslage

Betrachtet man die Berufsstruktur in der Schweiz, wie sie sich etwa in den Ergebnissen der Volkszählung 1970 spiegelt, sticht die Bedeutsamkeit des Tertiärsektors und insbesondere der kaufmännischen Berufe sofort ins Auge. Insgesamt wurden 340'409 kaufmännische Angestellte und 32'128 Buchhalter gezählt, das sind rund 1/8 der erwerbstätigen Bevölkerung. Diese Zahl der kaufmännischen Angestellten ist in den vergangenen Jahrzehnten stark gewachsen, sie hat sich seit der Volkszählung 1950 in etwa verdoppelt. Auch eine kürzlich durchgeführte Untersuchung der Schullaufbahnen zürcherischer Jugendlicher (BERNATH u.a. 1980) unterstreicht die Bedeutung dieses Berufsfeldes: die kaufmännische Lehre erweist sich als insgesamt am häufigsten ergriffene Berufsausbildung.

Waren die kaufmännischen Büros lange Zeit von Rationalisierungsmassnahmen* nur wenig tangiert, sind sie heute geradezu ins Zentrum entsprechender Bestrebungen geraten. Dabei hat natürlich insbesondere die enorme Entwicklung der Mikroelektronik eine wichtige Rolle gespielt. Die Publizität, welche die Computer und Textverarbeitungsgeräte erhalten haben, darf indessen nicht von weiteren, für die kaufmännische Tätigkeit vielleicht ebenso bedeutsamen Entwicklungen ablenken. So ist hier die Rationalisierung durch Neugestaltung von Arbeitsabläufen, Anpassung der Organisationsstruktur, gezielte Weiterbildung von Mitarbeitern etc. genauso zu nennen wie innenarchitektonische Massnahmen zur funktionellen Büroraumgestaltung. Diese Entwicklungslinien sind oftmals miteinander verflochten.

* "Rationalisierung... (lässt sich)... als der Versuch charakterisieren, durch sparsamere Verwendung der in Wirtschaftsprozentsen eingesetzten Produktionsfaktoren die Kosten der Leistungserstellung zu reduzieren." (SCHLECHT 1978, S. 11)

Die kaufmännischen Berufe befinden sich also in einer dynamischen und komplexen Entwicklung. Dies zeigt sich auch etwa daran, dass das 1973 erlassene Ausbildungsreglement der kaufmännischen Lehre bereits in den siebziger Jahren als wieder veraltet bezeichnet wurde und heute überarbeitet wird.

Diese Situation erklärt das Bedürfnis nach eingehender Erforschung dieses Berufsgebietes. Ein wichtiger Schritt hierzu wurde mit dem Projekt "Berufliche Funktionen im kaufmännischen Bereich", kurz "KV-Projekt" bereits getan (vgl. BUERGI & DURRER 1982; vgl. auch Kap. 7, S. 62 ff). Es handelt sich um eine arbeitsanalytische Untersuchung der kaufmännischen Funktionen, mit dem Ziel, Grundlagen für die Konzeption und Planung der kaufmännischen Aus- und Weiterbildung bereitzustellen und ferner, Basismaterial für die Ausarbeitung berufskundlicher Informationen für Berufsberater und Ratsuchende zu liefern. Auftraggeber des KV-Projektes sind das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) und der Schweizerische Kaufmännische Verband (SKV) als für die Berufsbildung zuständige Institutionen, sowie der Schweizerische Verband für Berufsberatung (SBV) als Produzent berufskundlicher Informationen.

1.2 Das Anliegen dieser Arbeit

Mit dieser Arbeit soll nun ein weiterer Schritt in der Erforschung des kaufmännischen Berufsfeldes unternommen werden. Ihre Zielsetzung lässt sich wie folgt umreißen:

1. Die Arbeitstätigkeit kaufmännischer Angestellter soll hinsichtlich der Frage untersucht werden, ob sich typische kaufmännische Tätigkeits- bzw. Funktionsbilder finden lassen.
2. Der Wandel der kaufmännischen Berufe soll beschrieben und Hypothesen darüber aufgestellt werden, wie sich dieser auf die kaufmännischen Tätigkeitsbilder auswirken wird.

3. Die kaufmännischen Qualifikationen sollen beschrieben werden, wobei auch der Wandel der kaufmännischen Berufe und die zu dessen Bewältigung benötigten Qualifikationen thematisiert werden sollen.

- ad 1. Diese Zielsetzung wird anhand von Datenmaterial aus dem KV-Projekt angegangen, und zwar mit einer eigenständigen und sorgfältig mit der Projektleitung koordinierten Fragestellung:

Im KV-Projekt wurden die tätigkeitsanalytischen Daten unter folgender Fragestellung ausgewertet: welche beruflichen Tätigkeiten kommen in kaufmännischen Funktionen vor, welches ist die Bedeutung der einzelnen Tätigkeit im Insgesamt der kaufmännischen Tätigkeiten? (tätigkeitsbezogene Auswertung)

Die Fragestellung in diesem Projekt lautet: welche Tätigkeitskombinationen führt der einzelne kaufmännische Angestellte aus? Gibt es Gruppen von kaufmännischen Angestellten mit ähnlichem Tätigkeitsbild? Welches ist die Bedeutung solcher Tätigkeitsbilder im Insgesamt der kaufmännischen Berufsausübung? (personenbezogene Auswertung)

- ad 2. Angesichts der raschen Entwicklung im kaufmännischen Bereich stellt sich zwangsläufig die Frage, wie eine auf die Zukunft ausgerichtete Ausbildung gestaltet werden soll. Es wurde daher seitens der Praxis gewünscht, das KV-Projekt durch eine prognostische Untersuchung zu ergänzen.

Prognosen im Bildungsbereich sind allerdings problematisch, die Möglichkeiten der Zukunftsforschung, auf die Fragen des Curriculumplaners Antworten zu liefern, sehr beschränkt (vgl. Kap. 3). MERTENS (1974) schlägt deshalb vor, sich statt mit einer nicht prognostizierbaren Zukunft viel eher mit denjenigen Anforderungen zu befassen, die sich aus dem Wandel selbst ergeben (vgl. Kap. 4). Diese Fragestellung dürfte auch die bildungspolitisch bedeutsamere sein, denn wie auch immer die Zukunft aussieht, es sind zu einem grossen Teil die heute in der Praxis stehenden Berufsleute, die sich im Sinne einer "éducation permanente" mit den sich wandelnden beruflichen Bedingungen auseinandersetzen müssen.

Es soll also keine prognostische Untersuchung durchgeführt, vielmehr soll der heute feststellbare Wandel in den kaufmännischen Berufen thematisiert werden. Hier stellen sich indessen eine Reihe von Fragen, so etwa: Welche Aspekte des Wandels sollen erfasst werden (technisch-organisatorischer Wandel, wirtschaftlicher Wandel,

etc.)? Was soll unter "Wandel" verstanden werden? Soll der Wandel im kaufmännischen Berufsfeld allgemein, oder Veränderungen an spezifischen Arbeitsplätzen betrachtet werden?

In dieser Arbeit wird der Wandel im Büro in einen sozial-psychologischen Kontext gestellt. Es wird nämlich über Veränderungen diskutiert, es wird in den Medien darüber berichtet. Man kann sich mithin eine Meinung bilden, man kann sogar vom Wandel "betroffen" sein (indem man sich bspw. ängstigt), auch wenn sich am eigenen Arbeitsplatz noch gar nichts ändert. Der Wandel im kaufmännischen Büro soll so beschrieben werden, wie er sich in Zeitungen, Fachzeitschriften etc. spiegelt. Es soll ein Bild des Standes der öffentlichen Diskussion über dieses Thema gezeichnet werden.

- ad 3. Bei der Beschreibung kaufmännischer Qualifikationen kann auf weitere Arbeiten abgestützt werden, insbesondere auf BUERGI & DURRER (1982), BUERGI (1979), SIGNER & WEINBECK (1980). Eine eigene Untersuchung der subjektiven Wahrnehmung der benötigten Qualifikationen seitens kaufmännischer Angestellter rundet das Bild der objektiven Analysen ab.

In dieser Arbeit werden somit drei Datensätze erhoben, bzw. reanalysiert:

1. Exakte Tagebuchaufzeichnungen einer Stichprobe von 178 kaufmännischen Angestellten. Diese stammen, wie bereits erwähnt, aus dem KV-Projekt. (Kap. 7, S. 70)
2. Eine systematische Sammlung aller innerhalb der zweiten Jahreshälfte 1981 erschienenen Zeitungs- und Zeitschriften-artikel zum Thema "Modernes Büro". (Kap. 8, S. 96)
3. Offene Interviews mit einer kleinen Stichprobe kaufmännischer Angestellter, wo es um die subjektive Sicht von Arbeitsbedingungen und deren Bewältigung geht. (Kap. 9, S.120)

1.3 Hinweise für den eiligen Leser

(Die Arbeit beinhaltet zwei zusammenfassende "Zwischenhalte":

- In Kap. 6, (S. 63) werden die wichtigsten Ergebnisse des theoretischen Teiles aufgeführt und daraus die Schlussfolgerungen für die Gestaltung des empirischen Teiles gezogen.
- In Kap. 10 (S. 154) werden die wichtigsten Ergebnisse des empirischen Teiles dieser Arbeit nochmals zusammengefasst.

In Kapitel 11 (S. 167) werden schliesslich Schlussfolgerungen zu Handen des Bildungsfachmannes, sowie des mit Organisationsfragen befassten Fachmannes gezogen. Dem eiligen Leser wird vorgeschlagen, zunächst diese Kapitel zu lesen - sie verschaffen einen ausreichenden Ueberblick - und sich dann bei Bedarf den den interessierenden ausführlichen Kapiteln zuzuwenden.

TEIL I: THEORETISCHE VORUEBERLEGUNGEN

2. Curriculum determinanten

Bei der Gestaltung von Lehrplänen in der beruflichen Ausbildung müssen verschiedene Bestimmungsgrößen berücksichtigt werden. Eine wichtige Grundlage stellen sicherlich T ä t i g k e i t s -
und A r b e i t s a n a l y s e n dar (vgl. RUEGER 1974, DUBS et al. 1973). Dies ergibt sich aus der Forderung der Curriculumforschung*, bei der Entwicklung von Curricula an der konkreten Lebenssituation anzuknüpfen (vgl. ROBINSON 1967). Gleichzeitig ist zu erwähnen, dass im Interesse besserer beruflicher Mobilität eine gewisse Breite der Grundausbildung gefordert wird, um damit die sogenannten Substitutionskorridore (gemeint ist die Möglichkeit, erlernte Grundkenntnisse in verschiedenen Berufen anwenden zu können) zu erweitern (BONNY 1981). Damit ist hier auch die vergleichende Arbeitsanalyse angesprochen, welche nach gleichartigen oder ähnlichen Arbeitstechniken in verschiedenen Tätigkeitsbereichen zu suchen hat. Ein solcher Ansatz wurde im Projekt "Monteure im Baugewerbe" (BUERGI & GOETZE 1980) verfolgt. Dort konnten enge Verwandtschaftsbeziehungen zwischen den Berufen Sanitär-Installateur und Heizungsmonteur aufgedeckt werden, und zwar ausgeprägtere Aehnlichkeiten als zwischen den Berufen Sanitär-Installateur und Spengler, welche traditionellerweise als verwandt gelten und für welche eine Doppelausbildung besteht.

Arbeitsanalytische Informationen können für ganz unterschiedliche Zwecke erhoben werden. So arbeitete ZERGA (1943) insgesamt zwanzig verschiedene Arbeitsbereiche heraus, darunter so unterschiedliche wie "Einstufung und Klassifikation von Jobs", "Erforschung

* Die Möglichkeiten der Curriculumforschung wurden in der Vergangenheit sicherlich überschätzt (vgl. OSER 1979). Heute wird von allzu ausführlichen und einengenden Lernzielkatalogen Abstand genommen (vgl. DUBS 1979). In diesem Kapitel geht es ausschliesslich um die Beschaffung der Grundlagen für Lehrpläne in der Berufsbildung, weshalb hier auf die notwendig gewordene Neuorientierung in der Curriculum-Arbeit nicht weiter eingegangen werden soll.

von Unfallursachen", "Bestimmung von Tätigkeiten, die sich für die Arbeitstherapie eignen" (vgl. FRIELING 1975, S. 34). Ganz offensichtlich kann bei so verschiedenartigen Anwendungen nicht mit der gleichen arbeitsanalytischen Methodik vorgegangen werden, im Gegenteil, die Methodik ist sorgfältig auf die Fragestellung hin auszurichten.

Bezogen auf die curriculäre Fragestellung bedeutet dies, dass die Beschreibung von Tätigkeiten und Anforderungen bereits Hinweise darauf enthalten soll, wie diese Tätigkeiten zu erlernen seien. Lange Zeit wurde die grundsätzliche Verschiedenartigkeit von Tätigkeiten und Qualifikationen für diese Tätigkeiten, von beobachtetem Arbeitsverhalten und den dieses steuernden psychischen Prozessen nicht genügend erkannt. Arbeitsaufgaben wurden in der Folge in einem Kurzschluss in Qualifikationsanforderungen übersetzt, indem ihnen die Worte "Fähigkeit zu" oder "Vermögen zu" hinzugefügt wurden (vgl. VOLPERT 1974, S. 71).

Mit solchen Anforderungsbildern kann der Curriculumplaner aber nur wenig anfangen. Die Feststellung etwa, dass der kaufmännische Angestellte Organisationstalent oder Verhandlungsgeschick benötige, gibt weder Aufschluss darüber, was unter diesem Geschick genau zu verstehen ist - man kann auf sehr unterschiedliche Art geschickt handeln - noch wie dies gelernt werden kann. Deshalb fordert VOLPERT (1974, S. 72), dass die Analyse der Tätigkeitsmerkmale von Anfang an so anzulegen sei, dass deren Ergebnisse direkt in Lernziele umgesetzt werden und zur Bestimmung der Lernmethodik dienen können. Dazu ist es notwendig, dass sich die Tätigkeitsanalyse auf eine theoretische Grundlage abstützt, welche es ermöglicht, die Arbeitstätigkeiten in Kategorien des Verhaltens (im Gegensatz etwa zur Beschreibung technisch-organisatorischer Abläufe) zu beschreiben. Die Aufgaben und Tätigkeiten müssen also nach lernrelevanten Bedingungen abgesucht werden, damit

einem folgenden Schritt die inhaltlichen und methodischen Gegebenheiten der Ausbildung festgelegt werden können.

Hierzu zwei Beispiele:

1. Im Projekt "Monteure im Baugewerbe" wurde eine handlungsstrukturanalytische Studie über das Schweißen (BUERGI 1979) durchgeführt. Auf blosses Befragen hin waren die meisten Berufsleute der Meinung, man müsse "einfach das Gefühl" dafür haben, aber niemand war imstande, dieses Gefühl näher zu umschreiben. In der Untersuchung entpuppte es sich als rasch ablaufender Beobachtungs-Verarbeitungs-Ausführungs-Kreislauf, dessen detaillierte Beschreibung nun Lehrmeistern hilft, ihren Lehrlingen auf bewusstere Art dieses "Gefühl" zu vermitteln. Nach wie vor ist ausdauerndes Ueben des Schweißvorganges unumgänglich, durch geeignete verbale Instruktion als Ergänzung wird jedoch rascher ein gewisser Uebungsgrad erreicht.
2. In der gleichen Untersuchung zeigte sich, dass in allen untersuchten Berufen Plan und Wirklichkeit auf der Baustelle oftmals nicht genau übereinstimmen und dass geschicktes Improvisieren an Ort und Stelle geradezu typisch für diese Berufsleute ist. Wir fragten daher in unseren Schlussfolgerungen, ob dieser Art des Problemlösens in der Ausbildung genügend Aufmerksamkeit geschenkt wird (vgl. BUERGI & GOETZE 1978 und 1980).

Die vorliegende Arbeit ist in weiten Teilen dem Bereich "Tätigkeits- und Anforderungsanalysen" zuzuordnen. Diese können indes nicht alleinige Grundlage der Curriculumentwicklung sein. So fordert PORNSCHLEGEL (1972, S. 8) den Einbezug "a u t o n o m e r B i l d u n g s z i e l e" bei der Grundlagenbeschaffung für die Arbeitsplanung. Auch DUBS et al. nennen den Bereich "Gesellschaft und Kultur" als eine weitere Curriculumdeterminante. Im Interesse der Sicherstellung der Fortentwicklung unserer Gesellschaft ist neu zu ermitteln, "...welche Leistungen und Verhaltensweisen sich die Schüler anzueignen haben, um in der gegenwärtigen und künftigen Gesellschaft zu bestehen." (1973, S. 37).

Er kritisiert, dass in der Praxis der Curriculumarbeit oftmals "...tiefgreifende generelle Ueberlegungen im Zusammenhang mit den Fragen 'Berufsausbildung zu Generalisten und Spezialisten', 'Ausmass des Praxisbezuges und der intellektuell-abstrakten Anforderungen', 'Auswirkungen des technischen und wirtschaftlichen Strukturwandels' sowie 'Mobilitätserhöhung im Beruf'..." fehlen oder sogar bewusst ausseracht gelassen wurden (DUBS 1979). Auf solche Fragen kann die Tätigkeitsanalyse nicht antworten. Es geht hier um die Berufsbildung als Ganzes, und es sollte daher Sache der zuständigen öffentlichen Instanzen sein, im Dialog mit den Berufsverbänden entsprechende Leitideen zu entwickeln.

Schliesslich werden Bildungsverantwortliche darauf hinweisen, dass mit der heute zu gestaltenden Ausbildung der qualifizierte Nachwuchs von morgen herangezogen wird. Es werden also Z u - k u n f t s p e r s p e k t i v e n benötigt, quantitative Aussagen über Arbeitsmarktentwicklung und Nachwuchsbedarf einerseits, aber auch qualitative Aussagen, etwa über technologische Entwicklungen und deren Auswirkungen auf die Berufsinhalte und Berufsanforderungen.

Bezogen auf die kaufmännische Tätigkeit werden etwa folgende Fragen von Bedeutung sein:

- welche technologischen Neuerungen sind zu erwarten ?
- werden heute noch aktuelle Aufgaben und Tätigkeiten bald veralten ?
- kommen neue Aufgaben und Tätigkeiten hinzu ?
- werden gewisse, heute noch benötigte Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten bald nicht mehr, oder nur noch am Rande benötigt ?

- werden andererseits in Zukunft neue Qualifikationen benötigt?
- welcher Nachwuchsbedarf besteht für die Zukunft?

Wenn Prognosen für die Curriculumplanung von Nutzen sein sollten, müssen sie mindestens einen Zeitraum von zehn Jahren umspannen. Dies ergibt sich aus der Tatsache, dass von den ersten Vorarbeiten bis zum Reglementerlass sicherlich zwei bis fünf Jahre verstreichen und die ersten Lehrlinge nach einer Lehrzeit von wiederum drei Jahren (im Falle des kaufmännischen Angestellten) in die Praxis treten. Kann die Zukunftsforschung auf solche Fragen überhaupt valide Antworten präsentieren? Die Möglichkeiten dazu werden in Fachkreisen allgemein als gering betrachtet. Andererseits steht der Bildungsplaner vor der Notwendigkeit, künftige Entwicklungen möglichst in seine Ueberlegungen einzubeziehen. So wurde eine Ergänzung des KV-Projekts durch eine prognostische Untersuchung seitens der Praxis als wünschenswert bezeichnet. Im folgenden Kapitel soll daher die Frage der Prognostizierbarkeit der Zukunft, insbesondere in Bezug auf unseren Fragenkatalog, etwas näher abgehandelt und entsprechende Schlussfolgerungen gezogen werden.

Lebenslauf

Walter Goetze, von Zürich, geboren am 21. März 1950 in Zürich

Ausbildung

- | | |
|-------------|---|
| 1957 | 1. Klasse in Frankfurt/Main |
| 1958 - 1964 | Primar- und Sekundarschule in Zürich |
| 1964 - 1969 | Kantonsschule, Handelsmatura |
| 1970 - 1972 | Grundstudium Psychologie an der Universität Zürich |
| 1971 - 1975 | Seminar für angewandte Psychologie Zürich
Fachrichtung Berufsberatung, Diplom |
| 1977 - 1980 | Studium der Psychologie an der Universität Zürich,
Lizentiat |
| | - Hauptfach Hauptrichtung:
Angewandte Psychologie (Prof. Dr. F. Stoll) |
| | - Hauptfach Nebenrichtung:
Anthropologische Psychologie (Prof. Dr. D. von Usler) |
| | - 1. Nebenfach:
Sozialpsychologie (Prof. Dr. G. Schmidtchen) |
| | - 2. Nebenfach:
Soziologie (Prof. Dr. H.-J. Hoffmann-Nowotny) |

Berufliche Tätigkeiten

- | | |
|-------------------------|---|
| 1.7.1973 -
30.4.1974 | Berufsberater in Wetzikon (Jugendsekretariat Rüti) |
| 1.5.1974 -
31.1.1977 | Berufsberater in Dietikon (Jugendsekretariat Zürich-
Land) |
| 1.2.1977 -
31.3.1978 | Wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Schweizerischen
Verband für Berufsberatung, Zürich |
| seit 1978 | Schulungsleiter beim Schweizerischen Verband für Be-
rufsberatung, Zürich |

